

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN  
TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA)**

**Hesti Arlich Arifiyani**

**Sukirno, Ph.D**

**hestiarlicharifiyani@yahoo.co.id**

**krnruler@gmail.com**

**Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan, (3) untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan, (4) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan yang terdapat pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Perilaku Etis Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,470, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,221 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu  $4,390 > 1,995$ . Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,426, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,181 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu  $3,883 > 1,995$ . Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,469, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,220 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu  $4,382 > 1,995$ . Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,614, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,377 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu  $13,325 > 2,743$ .

Kata Kunci: Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen, Perilaku Etis Karyawan

## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Disamping itu, menurut Ricky W. Griffin (2006:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan.

Seperti halnya pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, dalam perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu terjadinya pencurian barang hasil produksi. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajer perusahaan. Setiap organisasi juga perlu menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya.

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412). Selain pengendalian intern faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis

karyawan adalah kepatuhan. Kepatuhan merupakan suatu spesifikasi, standar atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu (Khristina, 2011). Faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang telah dikorbankan kepada organisasi

Adanya kasus tersebut dan pentingnya Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen dan Perilaku Etis Karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan” (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta).**

## 2. Kajian Literatur

### 1) Perilaku Etis Karyawan

#### a. Pengertian Etika dan Perilaku Etis Karyawan

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya.

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yaitu:

#### 1) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang di-

wujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

## 2) Kondisi politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

## 3) Perekonomian global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

## b. Tanggung Jawab Terhadap Karyawan

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:77-78) beberapa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1) Komitmen Hukum dan Sosial

Perilaku tanggung jawab secara sosial terhadap para karyawan memiliki komponen hukum dan sosial. Perusahaan dikatakan memenuhi tanggung jawab hukum dan sosialnya apabila karyawannya diberikan kesempatan yang sama tanpa memandang faktor-faktor suku, jenis kelamin, atau faktor lainnya yang tidak relevan.

### 2) Komitmen Etis: Kasus Khusus Para Pengadu (*Wistle-Blower*)

Menghargai karyawan sebagai manusia juga berarti menghargai perilaku mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara etis.

## c. Prinsip-prinsip Etis

Menurut Alvin A. Arens (2006:108) terdapat beberapa prinsip etis, antara lain:

### 1) Tanggung Jawab

Dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.

### 2) Kepentingan Publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

### 3) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

### 4) Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

### 5) Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

### 6) Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

## d. Penyebab Perilaku Tidak Etis

Arens dan Loebbecke (1997:73) menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu:

1) Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.

2) Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.

## 2) Pengendalian Intern

### a. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan (Sukrisno Agoes, 2009:232).

Menurut Alvin A. Arens (2006:370) manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif adalah:

### 1) Reliabilitas Pelaporan Keuangan

Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan

pemakai lainnya.

## 2) Ketaatan pada Hukum dan Peraturan

Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.

## 3) Efisiensi dan Efektivitas Operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan.

### b. Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2001:178) tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

#### 1) Menjaga kekayaan perusahaan:

a) Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah diterapkan.

b) Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.

#### 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:

a) Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.

b) Pencatatan transaksi yang telah terjadi dalam catatan akuntansi.

### c. Unsur- unsur Pengendalian Intern

#### 1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian.

#### 2) Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia.

#### 3) Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi.

#### 4) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

#### 5) Pemantauan atau Pemonitoran

Pemantauan atau pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

### d. Keterbatasan Pengendalian Intern

Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern (Mulyadi, 2002:181):

#### 1) Kesalahan dalam pertimbangan

#### 2) Gangguan

#### 3) Kolusi

#### 4) Pengabaian oleh manajemen

#### 5) Biaya lawan manfaat

### 3) Kepatuhan

Menurut Agoes (2009:49) kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut.

Menurut Agoes (2009:245) audit kepatuhan (*compliance audit*) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap:

#### a) Kebijakan dan Prosedur Tertulis tentang Kelengkapan Transaksi

Hal ini dilakukan untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.

#### b) Kepatuhan terhadap Perundang-Undangan

Dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

### 4) Kompensasi Manajemen

#### a. Pengertian Kompensasi Manajemen

Menurut H. Hadari Nawawi (2005:315) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang dise-

but bekerja.

Menurut Dessler (1998:45) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

#### 1) Gaji

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi.

#### 2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan yang akan memperkuat tingkah laku.

#### 3) Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

#### 4) Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu:

- a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur.
- b) Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.
- c) Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya.
- d) Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan

kesehatan.

### **b. Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen**

Menurut Malayu Hasibuan (2007:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen**

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

### **d. Asas Kompensasi Manajemen**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

## **3. Kerangka Berfikir**

### **1. Pengendalian Intern (X1) berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)**

Menurut American Institute of Certified Public Accounting (Baridwan, 2005:267) Pengendalian Intern yaitu meliputi struktur organisasi dan semua cara serta alat-alat dikoordinasikan, yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam pengendalian intern dibutuhkan lingkungan pengendalian yang memadai agar dapat membentuk disiplin dan struktur di dalam perusahaan. Selain itu, pengendalian intern digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Dengan demikian dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan

dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis.

H1 : Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan

## 2. Kepatuhan (X2) berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Pengujian kepatuhan (compliance tests) atau sering disebut dengan pengujian pengendalian (test of control) yaitu menentukan apakah klien (auditee) telah mengikuti prosedur, tata cara, serta peraturan yang dibuat oleh otoritas yang lebih tinggi. Wolk dan Tearney (1997:93-95) menjelaskan bahwa kegagalan penyusunan laporan keuangan yang disebabkan karena ketidaktaatan pada aturan akuntansi, akan menimbulkan kecurangan perusahaan yang tidak dapat dideteksi oleh para auditor. Dengan adanya ketidaktaatan tersebut, maka perusahaan harus membuat peraturan-peraturan secara tertulis baik aturan akuntansi maupun aturan perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi perilaku tidak etis. Dengan demikian karyawan semakin patuh pada aturan perusahaan dan dapat meningkatkan perilaku etis karyawan di dalam perusahaan.

H2 : Kepatuhan berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan

## 3. Pengaruh Kompensasi Manajemen (X3) terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kesesuaian pemberian kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis).

Menurut Luthans (1998) dalam Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan perilaku etis karyawan.

H3 : Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan

## B. Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Alasan peneliti memilih mereka sebagai responden karena masalah yang diangkat dalam penelitian sesuai dengan masalah yang berada di perusahaan ini, maka dari itu peneliti mengambil karyawan yang bekerja di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta yang berjumlah 268 orang.

#### b. Sampel

Suharsimi Arikunto (2006:134) berpendapat bahwa: Apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, responden lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

- Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- Besar kecilnya resiko yang digantung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampel lebih besar, hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan populasi dan sampel di atas, mengingat jumlah populasi diatas 100 karyawan maka dalam penelitian ini besar sampel 27% atau 70 karyawan dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling*.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*). Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Nur Indriantoro, 2009:27). Penelitian kausal

komparatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

### 3. Definisi Operasional

#### a. Variabel Dependen (Y)

Perilaku Etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58). Indikator yang digunakan dalam Perilaku Etis adalah budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Perilaku Etis karyawan terdiri dari delapan item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

#### b. Variabel Independen (X)

##### 1) Pengendalian Intern (X<sub>1</sub>)

Pengendalian intern merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002). Indikator yang digunakan dalam Pengendalian Intern adalah reliabilitas pelaporan keuangan, ketaatan terhadap hukum dan peraturan dan efisiensi dan efektivitas operasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pengendalian Intern terdiri dari tujuh item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

##### 2) Kepatuhan (X<sub>2</sub>)

Kepatuhan dapat diorganisir melalui antara lain kode etik dan ketaatan atas aturan akuntansi, yang akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan (Robert et al 2002 dalam Siti Aisah 2010). Indikator yang digunakan dalam Kepatuhan adalah kelengkapan transaksi dan adanya undang-undang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kepatuhan terdiri dari lima item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan

*Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

##### 3) Kompensasi Manajemen (X<sub>3</sub>)

Kompensasi Manajemen merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Sedangkan, kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji dan upah, dapat tunjangan (Dessler (1998:45). Dalam pengukuran variabel ini menggunakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator yang digunakan dalam Kompensasi Manajemen adalah gaji, upah, insentif dan tunjangan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kompensasi Manajemen terdiri dari empat belas item pertanyaan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:142). Kuesioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan yang berada di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Kuesioner (angket) yang digunakan oleh peneliti merupakan angket yang bersifat tertutup. Angket tertutup adalah suatu angket dimana pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah ditentukan (Pabundu Tika, 2006:60-61).

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (Nur Indriantoro, 2009:152). Teknik wawancara ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data mengenai sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, perkembangan dan masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan.

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Coba Instrumen

#### 1) Uji Validitas Instrumen

Menurut Suharsimi (2006:168) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Karena data penelitian menggunakan *skala likert* maka digunakan metode *pearson correlation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*. Rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  : jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

N : jumlah sampel

$\sum x$  : jumlah skor butir (X)

$\sum y$  : jumlah skor variabel (Y)

$\sum x^2$  : jumlah skor butir kuadrat (X)

$\sum y^2$  : jumlah skor variabel (Y)

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

#### 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

(Suharsimi Arikunto, 2006:196)

### b. Uji Prasyarat Analisis Data

#### 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghazali, 2011:160). Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov.

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

$n_1$  : Jumlah sampel yang diobservasi atau diperoleh

$n_2$  : Jumlah sampel yang diharapkan

KD : Harga *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari  
(Sugiyono, 2007:159)

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Data X berdistribusi normal

$H_a$  : Data X tidak berdistribusi normal

Pengambilan keputusan:

Jika Sig. (p) > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika Sig. (p) < 0,05 maka  $H_a$  ditolak

#### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Penyajian ini menggunakan Uji F dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : Harga bilangan F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  : Rerata kuadrat garis regresi

$RK_{res}$  : Rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004:13)

Setelah  $F_{hitung}$  ditemukan,  $F_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  berarti hubungannya adalah hubungan linear (Imam Ghazali, 2006:56).



**c. Uji Asumsi Klasik****1) Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dihitung dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{ToleranceValue}$$

**2) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghazali, 2011:139).

Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis dengan uji glejser. Persamaannya adalah:

$$Ut = \alpha + \beta X_t + vt$$

Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Imam Ghazali, 2011:143).

**d. Uji Hipotesis****1) Analisis Regresi Linier Sederhana****a) Persamaan regresi linier sederhana**

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga X = 0

B : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independen

(Sugiyono, 2009:188)

**b) Menguji signifikansi dengan Uji t**

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah ke-n

(Sugiyono, 2009: 184)

**2) Analisis Regresi Linier Berganda****a) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor**

Rumus:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + k$$

Keterangan :

Y : kriterium

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> : prediktor 1, prediktor 2, prediktor 3

a<sub>1</sub> : koefisien prediktor X<sub>1</sub>

a<sub>2</sub> : koefisien prediktor X<sub>2</sub>

a<sub>3</sub> : koefisien prediktor X<sub>3</sub>

k : bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004:28)

**b) Mencari koefisien korelasi antara prediktor X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> dengan kriterium Y menggunakan rumus:**

$$R_{Y(1,2,3)} = \frac{a_1 X_1Y + a_2 X_2Y + a_3 X_3Y}{Y^2}$$

Keterangan:

R<sub>Y(1,2,3)</sub> : koefisien korelasi antara Y dengan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>

a<sub>1</sub> : koefisien prediktor X<sub>1</sub>

a<sub>2</sub> : koefisien prediktor X<sub>2</sub>

a<sub>3</sub> : koefisien prediktor X<sub>3</sub>

$\sum X_1Y$  : jumlah produk antara X<sub>1</sub> dengan Y

$\sum X_2Y$  : jumlah produk antara X<sub>2</sub> dengan Y

$\sum X_3Y$  : jumlah produk antara X<sub>3</sub> dengan Y

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004:22)

c) Menguji signifikansi (keberartian) regresi ganda menggunakan Uji F (1) Sumbangan Relatif (SR%)

Untuk menguji signifikansi (keberartian) koefisien korelasi ganda harus digunakan uji F, dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : Harga F garis regresi

$N$  : Cacah kasus

$M$  : Cacah prediktor

$R^2$  : Koefisien korelasi antara kriterium dengan

Prediktor-prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004:23)

d) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel prediktor terhadap kriterium.

Keterangan:

SR % : Sumbangan Relatif dari suatu prediktor

$a$  : koefisien prediktor

$XY$  : jumlah produk antara  $x$  dan  $y$

$JK_{reg}$  : jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004:37)

(2) Sumbangan Efektif (SE%)

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% : Sumbangan Efektif dari suatu prediktor

SR % : Sumbangan Relatif dari suatu prediktor

$R^2$  : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Statistik Deskripsi Data

Statistic

		Perilaku Etis Karyawan	Pengendalian Intern	Kepatuhan	Kompensasi Manajemen
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		33.3714	30.0000	22.1571	58.4429
Median		33.5000	30.5000	22.0000	59.0000
Mode		35.00	31.00	23.00	60.00
Std. Deviation		1.66090	3.02645	1.57550	4.60194
Variance		2.759	9.159	2.482	21.178
Skewness		-.344	-1.424	-.176	-.552
Std. Error of Skewness		.287	.287	.287	.287
Kurtosis		-.779	3.097	-.650	.632
Std. Error of Kurtosis		.566	.566	.566	.566
Range		6.00	15.00	6.00	24.00
Minimum		30.00	20.00	19.00	45.00
Maximum		36.00	35.00	25.00	69.00
Percentiles	25	32.0000	29.0000	21.0000	55.0000
	50	33.5000	30.5000	22.0000	59.0000
	75	35.0000	31.0000	23.0000	61.2500

Berdasarkan hasil tabel statistik deskripsi data di atas terdapat 4 variabel yaitu variabel Perilaku Etis Karyawan, Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen. Pada tabel di atas variabel Perilaku Etis Karyawan menunjukkan bahwa nilai terkecil (minimum) adalah 30,00, nilai terbesar (maximum) adalah 36,00 dan nilai rata-rata sebesar 33,3714. Variabel Pengendalian Intern menunjukkan nilai terkecil (minimum) adalah 20,00, nilai terbesar (maximum)

adalah 35,00 dan nilai rata-rata sebesar 30,00. Variabel Kepatuhan menunjukkan nilai terkecil (minimum) adalah 19,00, nilai terbesar (maximum) adalah 25,00 dan nilai rata-rata sebesar 22,1571. Variabel Kompensasi Manajemen menunjukkan nilai terkecil (minimum) adalah 45,00, nilai terbesar (maximum) adalah 69,00 dan nilai rata-rata sebesar 58,4429.

Data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### Uji Normalitas Data

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Most Extreme Differences	N	70
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31072478
	Absolute	.106
	Positive	.067
	Negative	-.106
	Kolmogorov-Smirnov Z	.888
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.409

Sumber: Data primer yang diolah 2012

Berdasarkan tabel diketahui nilai uji Kolmogorov-Smirnov Z 0,888 lebih besar dari nilai sig yaitu 0,05.

### Uji Linearitas

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No	Korelasi	Deviation from Linearity	Kriteria
1	Perilaku Etis Karyawan dengan Pengendalian Intern	0,639	Linear
2	Perilaku Etis Karyawan dengan Kepatuhan	0,608	Linear
3	Perilaku Etis Karyawan dengan Kompensasi Manajemen	0,072	Linear

Sumber: Data primer yang diolah 2012

Hubungan antara variabel bebas dan terikat dikatakan linear jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengendalian Intern	.834	1.199
Kepatuhan	.864	1.158
Kompensasi Manajemen	.814	1.229

Sumber: Data primer yang diolah 2012

Hasil uji multikolonieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa interkorelasi antar variabel bebas nilai Tolerance di atas 0,1 dan  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan.

**Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.027	1.739		1.741	.086
Pengendalian Intern	.004	.037	.014	.109	.914
Kepatuhan	-.092	.070	-.171	-1.311	.194
Kompensasi Manajemen	-.002	.025	-.011	-.082	.935

Sumber: Data primer yang diolah 2012

Dari tabel di samping dapat diketahui bahwa signifikansi semua variabel lebih besar 5% atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis****1. Uji Hipotesis Pertama (Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan )**Tabel 6. Model *Summary* Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.209	1.47680

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.634	1.771		14.473	.000
Pengendalian Intern	.258	.059	.470	4.390	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Tabel 7. Model *Coefficients* Regresi Linier Sederhana Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan**2. Uji Hipotesis Kedua (Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan)**Tabel 8. Model *Summary* Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 <sup>a</sup>	.181	.169	1.51367

a. Predictors: (Constant), Kepatuhan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.421	2.569		9.116	.000
Kepatuhan	.449	.116	.426	3.883	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Tabel 9. Model *Coefficients* Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan

### 3. Uji Hipotesis Ketiga (Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan)

Tabel 10. Model Summary Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 <sup>a</sup>	.220	.209	1.47742

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Manajemen

Tabel 11. Model Coefficients Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.473	2.266		10.361	.000
Kompensasi Manajemen	.169	.039	.469	4.382	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

## Pembahasan

### 1. Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Pengendalian Intern (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pengendalian Intern sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengendalian Intern sebesar 1 satuan maka akan menaikkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,258 satuan. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif antara Pengendalian Intern dan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,470. Nilai thitung yang lebih besar dari pada ttabel yaitu  $4,390 > 1,995$  mengidentifikasi bahwa variabel Pengendalian Intern (X1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan. Nilai sig pada tabel sebesar 0,000 (di bawah 0,05) juga mengidentifikasi bahwa variabel Pengendalian Intern (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Perilaku Etis Karyawan. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,221 yang berarti bahwa 22,1% variasi atau naik turunnya nilai Perilaku Etis Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pengendalian Intern, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengen-

dalian internal sangat penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia, selain itu Pengendalian Intern yang efektif dapat mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah (2010) yang melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hasil penelitian Siti Aisah (2010) menyebutkan bahwa variabel Pengendalian Intern diidentifikasi mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan secara positif dan signifikan.

### 2. Kepatuhan berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Kepatuhan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepatuhan sebesar 0,449 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepatuhan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,449 satuan. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif antara Kepatuhan dan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,426. Nilai thitung yang lebih besar dari pada ttabel yaitu  $3,883 > 1,995$  mengidentifikasi bahwa variabel Kepatuhan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan. Nilai sig pada tabel sebesar 0,000 (di bawah 0,05) juga mengidentifikasi bahwa

wa variabel Kepatuhan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Perilaku Etis Karyawan. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,181 yang berarti bahwa 18,1% variasi atau naik turunnya nilai Perilaku Etis Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepatuhan, sedangkan sisanya sebesar 81,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Roberts *et al.*, (2002:23) berpendapat bahwa cara profesi diorganisir, melalui antara lain kode etik, dan ketaatan atas aturan akuntansi, akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Dipatuhinya aturan dan kode etik oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah (2010) yang mengindikasikan bahwa Perilaku Etis Karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen. Hasil penelitian Siti Aisah (2010) menyebutkan bahwa variabel Kepatuhan diidentifikasi mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan secara positif dan signifikan.

### 3. Kompensasi Manajemen berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompensasi Manajemen sebesar 1 satuan maka akan menaikkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,169 satuan. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif antara Kompensasi Manajemen dan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,469. Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yaitu  $4,382 > 1,995$  mengidentifikasi bahwa variabel Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan. Nilai sig pada tabel sebesar 0,000 (di bawah 0,05) juga mengidentifikasi bahwa variabel Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Perilaku Etis Karyawan. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,220 yang berarti bahwa 22,0% variasi atau naik turunnya

nilai Perilaku Etis Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepatuhan, sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Dalam sistem pemberian kompensasi harus sesuai dengan prosedur dan jumlah yang seharusnya diterima oleh karyawan. Hal ini dapat meningkatkan perilaku etis karyawan dan dapat mencegah perilaku tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat menurunkan perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku etis karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) bahwa Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap tindakan maupun perilaku seseorang.

## D. Penutup

### 1) Kesimpulan

1. Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) sebesar 0,470 harga koefisien determinasi ( $r^2_{x1y}$ ) sebesar 0,221 dan harga  $t_{hitung}$  4,390 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,995. Persamaan garis regresinya  $Y = 25,634 + 0,258X_1$ . Dengan demikian apabila Pengendalian Intern ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,258.

2. Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) sebesar 0,426 harga koefisien determinasi ( $r^2_{x2y}$ ) sebesar 0,181 dan harga  $t_{hitung}$  3,883 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,995. Persamaan garis regresinya  $Y = 23,421 + 0,449X_2$ . Dengan demikian apabila Kepatuhan ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,449.

3. Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ( $r_{x_3y}$ ) sebesar 0,469 harga koefisien determinasi ( $r^2_{x_3y}$ ) sebesar 0,220 dan harga  $t_{hitung}$  4,382 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,995. Persamaan garis regresinya  $Y = 23,473 + 0,169X_3$ . Dengan demikian apabila Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,169.

4. Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ( $R_{y(x_1,x_2,x_3)}$ ) sebesar 0,614 harga koefisien determinasi ( $R^2_{y(x_1,x_2,x_3)}$ ) sebesar 0,377 dan harga  $F_{hitung}$  13,325 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,743. Persamaan garis regresinya  $Y = 16,733 + 0,162X_1 + 0,256X_2 + 0,101X_3$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Pengendalian Intern ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,162 dengan asumsi Kepatuhan ( $X_2$ ) dan Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) tetap, jika nilai Kepatuhan ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,256 dengan asumsi Pengendalian Intern ( $X_1$ ) dan Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) tetap, sedangkan jika nilai Kompensasi Manajemen ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,101 dengan asumsi Pengendalian Intern ( $X_1$ ) dan Kepatuhan ( $X_2$ ) tetap.

5. Pengendalian Intern memberikan Sumbangan Relatif sebesar 29,57%, Kepatuhan memberikan Sumbangan Relatif sebesar 34,51% dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Relatif sebesar 35,92%, sedangkan Sumbangan Efektif masing-masing variabel adalah 11,15% untuk variabel Pengendalian Intern, 13,01% untuk variabel Kepatuhan dan 13,54% untuk variabel Kompensasi Manajemen. Secara bersama-sama variabel Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Efektif sebesar 37,70% terhadap Perilaku Etis Karyawan.

## 2) Implikasi

1. Pengendalian Intern merupakan suatu proses yang

dijalankan oleh orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan dan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi pihak manajemen dan dewan komisaris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki Pengendalian Intern agar dapat meningkatkan Perilaku Etis Karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Kepatuhan berarti ketaatan terhadap peraturan yang berpengaruh untuk mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepatuhan berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperjelas peraturan-peraturan (tertulis) sehingga karyawan dapat berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan.

3. Kompensasi Manajemen merupakan suatu penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung kepada para pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Manajemen berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam menghitung ketepatan besarnya gaji karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tindakan atau perilaku tidak etis yang dapat terjadi dalam perusahaan.

## 3) Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

#### 4) Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Perusahaan PT Adi Satria Abadi

a. PT Adi Satria Abadi diharapkan dapat memperbaiki Pengendalian Intern perusahaan dengan cara meningkatkan pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan seperti kas, persediaan barang dll secara berkala tidak hanya dilakukan pada saat dibutuhkan. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan dalam perhitungan dan mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan (perilaku tidak etis) yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan.

b. PT Adi Satria Abadi sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan dapat mengurangi perilaku-perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan.

c. PT Adi Satria Abadi diharapkan mampu memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku etis karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku etis karyawan selain Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen.

b. Variabel Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemendan Perilaku Etis Karyawan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai,

oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

d. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

Alvin A. Arens dkk. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Imam Ghazali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Joko Sulisty. (2010). *Enam Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.

Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mohammad Glifandi Hari Fauwzi. (2011). Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi*. Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Prabundu Tika. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Ricky Griffin. (2003). *Manajemen*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Siti Aisah. (2010). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006.
- \_\_\_\_\_. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9, No. 3: Hal. 346-366.